

A MAGYAR POLITIKAI RENDSZER FEJLŐDÉSE, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MUNKA- HELYI DEMOKRÁCIÁRA

Az elmúlt negyven évben hazánk politikai intézményrendszerében igen jelentős változások mentek végbe; a megtorpanások, az utkeresések mellett folyamatos átalakulásról beszélhetünk. Ezeket a változásokat a párt kezdeményezte, s ezek kiterjedtek az állam, a tanácsok, az irányítás, gazdaság és politika, az érdekek, a szocialista demokrácia elvi és intézményes kérdéseire és sok más egyéb mellett a munkahelyi demokrácia kérdéseire is.

Ma már evidencia, hogy a szocializmus politikai rendszerének szerves része a munkahelyi demokrácia; ennek intézményrendszere a politikai intézményrendszer fontos eleme; s a szocialista demokrácia fejlődésének és fejlesztésének az utóbbi két évtizedben leginkább előtérbe került területe az üzemi, a munkahelyi demokrácia.

A munkahelyi demokrácia jelentőségét sok tényező igazolja:

- a szocialista társadalomban a társadalmi tulajdon létezése mellett a munka, a munkahely szerepe a történeti tapasztalatok szerint kiemelkedő.
- A politikát alakító, befolyásoló érdekképződés fő színtere a munkahely, a szocialista politikai rendszer fontos intézményei döntően munkahelyi-területi alapon szerveződnek.
- Amikor a politika az 1960-as évek közepétől a szocialista társadalom érdektagoltságát, az érdekek heterogenitását fokozottabban veszi figyelembe, az érdekek kifejeződése intézményrendszerének javítása is napirendre került, elsősorban a munkahelyeken.
- A munkásmozgalom hagyományai ezen a területen számottevőek.
- A munkahelyi demokrácia alakulása szoros kapcsolatban áll a gazdaságpolitikával, a gazdaságirányítási rendszerrel, a szocialista tulajdonban levő vállalatok irányítási szisztémáinak változásaival. A decentralizáltabb gazdasági irányítás a vállalati önállóság az ott dolgozók együttműködésének, beleszólási lehetőségeinek, érdekvédelmi feladatainak a gondjait határozottabban felveti.
- Közvetettebb módon - de kimutathatóan - a termelési folyamatok alakulása, korszerűsödése a termelésben résztvevő dolgozók aktívabb együttműködését, részvételét igényli.

Az említettek jelzik ennek a kérdésnek az összetettségét, nem is szólva a gyakorlati megvalósítás megannyi gondjáról. A munkahelyi demokrácia tartalmának tisztázása, intézményeinek létrehozása, ezek működésének értékelése az egész korszakon végigvonul.

Most egy kérdést emelnék csak ki: hogyan alakult a munkahelyi demokrácia fejlődésében a részvételi - képviseleti és az érdekképviseleti funkció, illetve ezek intézményei hogyan változtak?

Induljunk ki a munkahelyi demokrácia egyik legjobb elméleti összefoglalásának definíciójából, amelyet még 1969-ben fogalmazott meg az MSZMP KB egyik munkabizottsága Sosmoskói Gábor vezetésével: "Az üzemi demokrácia a szocialista állami tulajdonban lévő vállalatokkal, intézményekkel munkaviszonyban álló dolgozók - mint tulajdonosok és munkavállalók - által alkotott kollektívák jogai annak a vállalatnak, intézménynek a vezetésében, ellenőrzésében való részvételre, amellyel munkaviszonyban állnak, abból a célból, hogy biztosított keretek között létfeltételeiket önmaguk alakítsák, érdekeiket a közérdekkel egyeztessék és érvényesítsék."¹

Ez a megközelítés a szocialista tulajdonviszonyok bekapcsolásával egységben értelmezi a munkahelyi demokrácia két alapvető funkcióját: A tulajdonhoz kapcsolódó vezetésben való részvételi-képviselési és a szükségképpen hierarchikus rendszerben a munkavállalói státushoz kapcsolódó érdekvédelmi szerepet. Ez a tulajdonviszonyokkal összekapcsolt értelmezés adhatja meg a szocialista munkahelyi demokrácia specifikumát, választható el a tőkésországokban működő ipari demokrácia rendszereitől.

A munkahelyi demokrácia fejlődésében tehát együtt jelentkezik a vezetésben való részvétel, a vezetéssel való együttműködés és a dolgozói, munkavállalói érdekképviselői funkciója, illetve a funkciók intézményes gyakorlásának lehetősége. E kettősség már a kapitalista körülmények között is felvetődött, s a szocializmus társadalmi, politikai, gazdasági berendezkedésének is válaszolni kellett erre a kérdésre.

A munkásmozgalom korán kiharcolta, kiépítette, a polgári állam legalizálta a dolgozók követelő jellegű érdekképviselői intézményrendszerét, a szakszervezeteket. A szocialista társadalomban az új hatalmi és tulajdonviszonyok mellett a szakszervezetek funkciója szükségszerűen megváltozott, működésük értelmezése vitákat váltott ki.

A kapitalizmusban a vállalatok, munkahelyek vezetésébe való beleszólást, a részvételt a tulajdonviszonyok eleve másként vetik fel, s hosszú harcok és fejlődés után mára legfeljebb a tőkés tulajdon feletti rendelkezési jog bizonyos korlátozásáig jutottak el az ipari demokrácia participációs rendszerei.² Szocialista körülmények között a társadalmi tulajdon elvben lehetővé teszi a részvételi rendszereket egészen az önigazgatásig, ez azonban mindig a politikai, társadalmi és gazdasági fejlődés függvénye.

A szocializmus politikai rendszerében a munkahelyi demokrácia fejlődésében, funkciói és intézményei alakulásában a politika, a vezető párt játszotta a kezdeményező szerepet, s az is sajátosság, hogy a munkahelyi pártszervezeteknek mindig fontos szerepe volt, és van is, a munkahelyi demokrácia alakulásában, intézményi működtetésében.

A továbbiakban, igen vázlatosan, a munkahelyi demokrácia e két elemét és intézményei alakulásának néhány fontos állomását tekintem át az elmúlt negyven évből.

1. A felszabadulás után kibontakozó népi demokratikus fejlődés egyik fontos bázisa a politikai erőként is szerveződő magyar szakszervezeti mozgalom volt, amelynek sikerült egységét is megőriznie. Az ország felszabadult részein az üzemekben a munkásmozgalom azonban nem maradt meg csak szakszervezeti tevékenység szintjén, hanem a forradalmi hagyományokat követve már 1944 októberétől szerveződtek az üzemi bizottságok. A szakszervezetek és az üzemi bizottságok egymás mellett, együttműködve tevékenykedtek. Az üzemi bizottságok választását, munkáját a szakszervezetek, illetve a munkáspártok befolyásolták.³

Az üzemi bizottságok a tőkés tulajdonban levő vállalatoknál a munkásellenőrzés, a munkásképviselet, a vezetésben való részvétel intézményeiként jelentek meg, amelyeket az 1945-ös iparügyi miniszteri rendelet törvényesített. Ez széles jogokat biztosított, amelyek állták az akkori nemzetközi összehasonlításokat is.⁴ Az üzemi bizottságok, amellett, hogy a szakszervezetekkel együtt a dolgozók napi érdekképviseletét is ellátták, a dolgozók hatalmi szerveként, a termelési együttműködést is biztosítva, a vállalatok vezetésében a munkásság szélesebb érdekeit is próbálták érvényesíteni. Kapitalista tulajdonviszonyok mellett - a népi demokratikus hatalom támogatásával - eljutottak a munkásellenőrzés kiépítéséig, s az MKP, a baloldal politikai bázisát adták.

Anélkül, hogy idealizálni akarnánk a helyzetet - hiszen komoly viták és ellentmondások is voltak, pl. az üzemi bizottságok néhol elszakadtak a szakszervezetektől, sokszor a dolgozóktól is - elmondhatjuk, hogy az üzemi, munkahelyi demokrácia fejlesztésének jelentős kísérlete volt az üzemi bizottságok és a szakszervezetek együttes működése és összekapcsolódása.

2. A fordulat, a szocialista átalakulás, az államosítások gyökeres változást jelentettek hazánkban a munkahelyi demokrácia fejlődésében is.

Még kedvező nemzetközi helyzetben, torzulásmentes szocialista politika esetén is komoly nehézségeket jelentett volna a megfelelő változtatás: 1948 márciusa után az államosított vállalatnál az új munkásigazgatóval "szemben" milyen jogai legyenek az üzemi bizottságnak; kik, hogyan vezessék a gyárat; hogyan alakuljon a gazdaságirányítás egész rendszere? Proletárdiktatura, állami tulajdon mellett a dolgozók érdekképviseletének, a szakszervezeteknek mi legyen a szerepe, jogállása?

Nehéz kérdések voltak ezek, amelyekre az MDP szektás politikája nem tudott megfelelő választ adni. Nem kedvezett a munkahelyi demokrácia fejlődésének a szakszervezetek és az üzemi bizottságok szociáldemokrata hagyományai miatti bizalmatlanság, a centralizált, utasításos tervgazdálkodás irányítási rendszere, (amely nem sok önállóságot hagyott a vállalatoknak), a termelési feladatok abszolutizálása. A szakszervezeteket ipari szer-

vezetté szervezték (egy üzem - egy szakszervezet), s 1949 márciusában az üzemi bizottságok különállását megszüntették, a szakszervezetekbe olvadtak, azok üzemi szervei lettek. A munkásképviseleti, részvételi rendszer megszűnt, egyes funkcióit átvették a szakszervezetek. A szakszervezeti tevékenységet azonban az MDP Politikai Bizottsága 1950 júliusi határozata nagyon leszűkítve értelmezte.⁵ A párt politikai irányvonalában bekövetkezett változás a szakszervezeti politikában is éles fordulatot hozott: a termelés érdekeire hivatkozva a szakszervezet nevelő, termelést segítő, munkaversenyt szervező szerepe (általában csak az együttműködő szerepe) kapott hangsúlyt. Az érdekvédelem szinte csak a munkavédelemre, a biztosításra, üdülésre korlátozódott. Ez a felfogás megfelelt az akkori gazdaságirányításnak és annak az általános koncepciónak, hogy a szocialista állam és gazdaság központilag gondoskodik a dolgozókról, a proletárdiktatura egész rendszere a dolgozók érdekeit szolgálja.

Igy a közvetlen munkahelyi kérdések, az érdekvédelem, a vezetésbe való beleszólás háttérbe szorultak, a termelési együttműködés, a mozgósítás vált fontossá. Igaz, a szakszervezetek kérdése, jogkörük vizsgálatának szükségessége többször is felmerült ebben az időszakban, de lényeges változások alig történtek.

Hozzá kell azonban tennünk, hogy ebben a periódusban az üzemi, vállalati pártszervezetek sok mindent átvállaltak a munkahelyi demokrácia feladataiból, de ennek kimutatása konkrét kuratások feladata.

3. Noha átmeneti jellegű intézmények voltak és politikai küzdelmek során jöttek létre, említeni szükséges az ellenforradalom idején keletkezett munkástanácsokat, amelyeket 1956. november 24-én a konszolidáció érdekében törvényesítettek is. A munkástanácsok a gyárakban a szakszervezetek mellett, külön intézményként alakultak, és a vállalatok vezetésében kaptak széles körű jogokat. Ez a politika szülte intézmény szemben állt a gazdaságirányítás akkori központosított jellegével. Többnyire reakciós politikai tartalma miatt is hamar viaszosorult, s amikor egy év múlva, 1957 novemberében a munkástanácsokat felváltották a szakszervezetekkel összefonódó üzemi tanácsok, az önálló, külön munkásképviseletnek már nem volt különösebb szerepe.⁶

Az MSZMP politikájának szerves részeként már 1957 elején tisztázódott a szakszervezetek szerepe: a növekvő érdekképviselet mellett a munkáshatalom támogatói, részesei a szakszervezetek.

A szakszervezetek bővülő jogaikkal az üzemi, munkahelyi demokrácia letéteményeseivé váltak, s szervezeteiken keresztül a vállalatok vezetésében is hallathatták szavukat.

4. A munkahelyi demokrácia fejlődésében új lendület tapasztalható az 1960-as évek közepétől, amelyet a politikai stabilitás, az új gazdaságirányítási rendszer, a szocialista demokrácia fejlesztésének igénye mozgatott. Ebben az elmúlt 20 évben is több törekvés tapintható ki.

a) A gazdaságirányítási rendszer mechanizmusának reformjával függött össze a szakszervezetek szerepének, a munkahelyi demokrácia fejlesztésének újabb értelmezése. Az MSZMP KB Politikai Bizottsága 1966-ban a szakszervezetek feladatkörének a párt- és a szakszervezet viszonyának ismert körülírása mellett úgy határozott, hogy a dolgozói képviselő és érdekvédelem korábbi kettőssége helyett "a vállalati és üzemi demokráciát a jövőben képviselői úton egységesen a szakszervezetek valósítják meg".⁷ Így az üzemi tanácsokat nem választották újjá, a munkahelyi demokrácia a szakszervezetek intézményrendszerén keresztül érvényesülhetett.

Az 1968-as reform úgy indult, hogy az állami jogszabályok az üzemi szakszervezeti szervek jogkörét kiszélesítették, a vállalatok önállóságával együtt növekedett az üzemi, munkahelyi demokrácia fórumrendszere, hatásköre. Ez a fórumrendszer nemcsak érdekvédelmet jelentett, hanem a szakszervezeteken keresztül beleszólási lehetőségeket is.

b) A pártvezetés 1974-ben felvetette a munkásképviselet hatékonyabb fejlesztését, intézményes megformálását. A XI. pártkongresszus is kiemelte a munkahelyi demokrácia továbbfejlesztésében a részvétel, a dolgozók beleszólásának fontosságát, intézményes megformálását.⁸

Az 1977-re megszületett döntés azonban továbbra is a szakszervezetek jogkörét bővítette és a bizalmi rendszer bevezetésével (visszaállításával), a vállalatok vezetésével partneri kapcsolatot teremtve, a részvétel, a beleszólás fórumait összekötötte a hatékonyabb érdekvédelemmel. A szakszervezet üzemi szinten tovább erősödött, a bizalmi rendszer közelebb hozta a dolgozókat a vállalati problémákhoz, s az ún. partneri viszony keretében a bizalmi rendszer tulajdonképpen sajátos képviselővé is vált. De nem a vezetésben, hanem a vezetés partnereként.

c) A munkahelyi demokrácia alakulásának legújabb elemei már napjainkhoz kapcsolódnak, és most is a gazdaságpolitika, a gazdaságirányítás változásai hatottak kialakulásukra. A nyolcvanas évek gazdasági feladatainak megoldására új eszközöket, módszereket, irányítási megoldásokat alkalmaznak. Ezek közül az üzemi, munkahelyi demokrácia szempontjából talán a leglényegesebb a vállalati önállóság növekedése; a vállalati kezdeményezés, kockázatvállalás, vállalkozás támogatása, ami a szabályozók szerint nemcsak a vezetők kockázatvállalása, vállalkozása, hanem a vállalati kollektíváké is. Az önállóság fokozódása az állami hatáskörök, jogkörök további részének decentralizálását jelentette, a tu-

lajdonosi jogok nagyobb részével rendelkezik a vállalati kollektíva. Ennek pedig logikus következménye az állami vállalatok irányításának alakítása, új vezetési formák létrehozása, ami pedig szükségszerűen összekapcsolódik a munkahelyek társadalmi szervezeti rendszerével, a munkahelyi demokrácia fórumaival, az önállóbbá vált vállalatok vezetésében való dolgozói részvétel kérdéseivel.

Az 1982-es politikai döntés után az állami vállalatok irányításának fejlesztése érdekében rendelkezések születtek a felügyelő bizottságokról, a vállalati igazgató tanácsok működéséről, az igazgatói és igazgatóhelyettesi munkakör betöltésének új, pályázati rendjéről. Mindezek még nem bővítették a dolgozói képviselőket a vezetésben, illetve ezt követve változatlanul a szakszervezet látta el, s a munkahelyi demokrácia fórumrendszere is inkább csak finomodott, mintsem változott.⁹

Az 1985 elejétől életbe lépett gazdaságirányítási, szabályozási, érdekeltségi rendszer nyomán az állami tulajdonban lévő vállalatok irányítási, vezetési rendszere is megváltozik. 1986 végére működni kell az új vezetési szisztémának. Ez pedig most a vezetésben való dolgozói részvétel, a munkásképviselet új formáit írja elő.¹⁰

A rendelkezés szerint az állami vállalatok vezetését a vállalati tanács, a vállalat dolgozói közgyűlése vagy küldöttközgyűlése látja el, illetve az államigazgatási felügyelet alá tartozó vállalatoknál az igazgató.

Az államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatoknál az igazgatót kinevezik és igazgató tanácsot hozhatnak létre, amelynek tagjai: az igazgató, az igazgatóhelyettesek, a termelési egységek vezetői és az említettek számát meg nem haladó számú "vállalati dolgozó, akiket a szakszervezet választ".

Az igazgató tanács elnöke az igazgató, az üléseiken tanácskozási joggal vesznek részt a társadalmi szervek (párt, KISZ, szakszervezet) és a felügyelő bizottság képviselői. Ebben - a lényeges kérdések eldöntésében kompetens - az igazgató tanácsban tehát a szakszervezet által választott paritásos dolgozói képviselő működik.

A vállalati tanács vagy a dolgozók közgyűlése (küldöttgyűlése) által vezetett vállalatoknál a vállalati tanács, illetve a közgyűlés választja az igazgatót. Az igazgató választás egészen új elem a nemzetközi gyakorlatban is, még akkor is, ha ezt előzetes konzultációk, s a főhatóság egyetértésének feltétele köti.

A vállalati tanács egyébként a vállalat vezetőiből és a dolgozók választott küldöttjeiből áll, akiknek számaránya "a vállalati tanács létszáma felénél kevesebb nem lehet". Azaz, a vállalatvezetésben minden lényeges kérdésben illetékes vállalati tanács tagjainak legalább a fele a dolgozók választott képviselője.

A dolgozók közgyűlése (küldöttgyűlése) szintén kompetens a vezetés lényeges kérdéseiben, s az igazgató mellett vezetőséget, ellenőrző bizottságot választhat.

A röviden ismertetett rendelkezések bevezetik, megerősítik a dolgozók képviseleti, a vezetésben való részvételi lehetőségeit, méghozzá a korábbiakhoz képest radikális módon, s létrehozzák ennek intézményeit is.

Formailag is kettéválik a képviseleti rendszer és a szakszervezeti szervezet. Reális gond a két rendszer formális és tartalmi összekapcsolása. Ezt a feladatot a rendelkezések az egyes vállalatok szervezeti és működési szabályzataira bizzák, amelyeket a munkahelyek a társadalmi szervek és a dolgozók véleménye alapján fogalmaznak meg.

A dolgozói képviseletet az államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatok igazgató tanácsaiba a jogszabály szerint a szakszervezetek választják. Így itt kisebb a kettéválás. A másik két formában a Minisztertanács és a SZOT irányelvei szerint első alkalommal szintén a szakszervezet szervezi a választásokat, később pedig ezt konkrétan a vállalat szervezeti és működési szabályzata határozza majd meg.

Ezuttal tehát a nagyobb vállalati önállóság a dolgozók képviseleti rendszerének megerősödésével, intézményesítésével járt. Ismét kiépül a munkahelyi demokrácia kettős rendszere: a tulajdonosi mivelthoz kapcsolódó participációs és a munkavállalói státuszhoz kapcsolódó szakszervezeti szisztéma. Ezt a leginkább csak elvben szétválasztható kettősséget a gyakorlatban össze kell kapcsolni, hangolni. Ez az összehangolás, és az egész rendszer működése, most még csak a törvény szintjén létezik, néhány példa persze már van, bevezetése csak 1986 végére teljesedik ki. Nyilvánvalóan sok konkrét problémát kell a vállalatoknak és az ottani társadalmi szerveknek megoldani.

A változás, az előrelépés elvben egyértelmű. Hogy a konkrét, mindennapi tevékenységben mennyire lesz eredményes és hatékony, arra nehéz válaszolni. A termelés igényei, az irányítás korszerűsítése, a hatékonyság, a dolgozók részvételi készsége, a felelősség, a hozzáértés kérdéseire a gyakorlat válaszol majd, ehhez pedig idő kell. De kibontakozását a politikának, a társadalomtudományoknak is mindenképpen támogatni kell.

JEGYZETEK

- 1 Az üzemi demokrácia elvi és gyakorlati kérdései. Táncsics Könyvkiadó, Bp. 1970.
Az MSZMP Határozatai és dokumentumai 1967-1970. Kossuth Könyvkiadó, Bp. 1974.
380-427 o.
- 2 Tolnai Gyula: Üzemi részvételi rendszerek a kapitalizmusban. MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, 1982.

- 3 Ságvári Ágnes: Az üzemi bizottságok megalakulása (1945) Századok, 1962. 5-6.sz. 795-822 old.
Jeney Károly- Rác Béla- Strassenreiter Erzsébet: Az üzemi bizottságok a munkás-hatalomért. 1944-1948. (Dokumentumgyűjtémény) Táncsics Könyvkiadó, 1966.
Rác János: Az üzemi bizottságok a magyar népi demokratikus átalakulásért, 1944-1948. Akadémiai Kiadó, 1971.
- 4 René Petit - Pierre Fournier: Les comités d'entreprise dans les divers pays. Revue Francaise du Travail 1948. no 7.
- 5 Varga Lajos: Az MDP Politikai Bizottsága 1950. július 24-i, a szakszervezeti munka egyes kérdéseiről szóló határozata megszületésének körülményei. Tájékoztató, 1984. 5.sz. 251-266 old.
- 6 Berend T. Iván: Gazdasági utkeresés. 1956-1965. Magvető Könyvkiadó, Bp.1983. 49-61 old.
- 7 Az MSZMP KB Politikai Bizottságának határozata a szakszervezetek gyakorlati tevékenységéről és pártirányításának továbbfejlesztéséről 1966. V.10.
Az MSZMP határozatai és dokumentumai 1963-1966. Kossuth Könyvkiadó, 1978. 174-175 old.
- 8 Tolnai Gyula: A munkahelyi demokrácia, a munkahelyi dolgozói képviselő alakulásának kérdései hazánkban. SOTE MLI Tudományos Közlemények, 1982. 11-12. sz. 268-272 old.
- 9 Tolnai Gyula: Az állami vállalatok társadalmi szervezeti rendszerének korszerűsítése. Társadalomtudományi Közlemények, 1983. 3.sz. 427-459 old.
- 10 A NET 1984. évi 22.sz. törvényerejű rendelete az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény módosításáról. Magyar Közlöny, 1984. 46.sz. 779. old.